

Tilburg University

## Socio-cognitieve conflictregulatie

Poortvliet, P.M.

*Published in:*  
Gedrag en Organisatie

*Publication date:*  
2009

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
Poortvliet, P. M. (2009). Socio-cognitieve conflictregulatie: constructie en validatie van een Nederlandstalige vragenlijst. *Gedrag en Organisatie*, 22(2), 136-145.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# **Socio-cognitieve conflictregulatie: constructie en validatie van een Nederlandstalige vragenlijst<sup>1</sup>**

136

P. Marijn Poortvliet\*

Wanneer twee mensen inhoudelijk met elkaar van mening verschillen, dan kunnen ze daar op verschillende manieren op reageren. Het omgaan met een dergelijk meningsverschil wordt ook wel socio-cognitieve conflictregulatie genoemd. In het huidige onderzoek wordt de constructie en validatie van een Nederlandstalig instrument besproken dat als doel heeft socio-cognitieve conflictregulatie te meten. De uitkomsten lieten zien dat er twee factoren zijn te onderscheiden. De eerste factor, epistemische conflictregulatie, omvat het streven van individuen om de gezichtspunten van anderen te begrijpen en te onderzoeken of een integratie van hun eigen probleemoplossing en die van anderen mogelijk is. De tweede factor die werd gevonden, relationele conflictregulatie, houdt daarentegen in dat individuen geneigd zijn om hun gelijk te halen en de probleemoplossing van anderen juist te negeren. Implicaties voor organisatieonderzoek worden besproken.

**Trefwoorden:** epistemische conflictregulatie, relationele conflictregulatie, Big Five, empathie, regulatory focus

## **1 Inleiding**

Waar twee mensen samenwerken, daar ontstaan vroeg of laat conflicten. Deze kunnen persoonlijk van aard zijn, maar ook taakhoudelijk. Neem als voorbeeld de situatie waarin twee agenten zich bevinden wanneer ze arriveren bij een verkeersongeluk op de snelweg, waarbij er alleen sprake is van blikshade. De ene agent zou bijvoorbeeld eerst een grondig onderzoek willen verrichten, om zo te kunnen uitzoeken wie er

---

\* Marijn Poortvliet is verbonden aan de Vakgroep Sociale Psychologie, Universiteit van Tilburg. Warandelaan 2, Postbus 90153, 5000 LE Tilburg, e-mail [p.m.poortvliet@uvt.nl](mailto:p.m.poortvliet@uvt.nl).

aansprakelijk is. Haar collega zou echter kunnen voorstellen om de weg zo snel mogelijk vrij te maken, zodat er zo min mogelijk files ontstaan. De cruciale vraag is hoe de collega's met deze situatie zullen omgaan. Zullen ze in goed overleg bekijken of ze bijvoorbeeld een compromis kunnen bereiken, of zal de ene agent zijn collega negeren en zijn zin willen doordrijven? In het huidige artikel wordt een meetinstrument geïntroduceerd, dat twee soorten conflictregulatie meet. De eerste soort richt zich op het grondig willen begrijpen van het probleem en het onderzoeken of de verschillende taakoplossingen met elkaar kunnen worden geïntegreerd, terwijl de andere soort zich vooral richt op het willen halen van het eigen gelijk en het in twijfel trekken van andermans competentie.

Als mensen een verschil van mening hebben op taakinhoudelijk gebied, dan zijn er twee aspecten die van belang zijn (vgl. Pinkley, 1990). Het eerste aspect is dat het gaat om een conflict tussen twee mensen waardoor er een *sociale* component in het spel is. Onenigheid trekt in die zin in meerdere of mindere mate de competentie van beide partijen in twijfel, omdat beide partijen in eerste instantie menen het zelf, en niet de ander, bij het rechte eind te hebben (Butera & Mugny, 2001). Daarnaast heeft zo'n soort conflict ook een *cognitief* aspect, omdat er een inhoudelijk verschil van inzicht is in welke oplossing het beste is. Het omgaan met een dergelijk conflict wordt daarom ook wel socio-cognitieve conflictregulatie genoemd (Doise & Mugny, 1984). Het is belangrijk om hier te benadrukken dat socio-cognitieve conflicten niet exact hetzelfde zijn als wat er doorgaans in de literatuur onder de term conflict wordt verstaan. Een conflict ontstaat wanneer minimaal één conflictpartij zich belemmerd voelt door een ander (Van de Vliert, 1998). Een socio-cognitief conflict wordt gedefinieerd als een *taakinhoudelijk* conflict, waarbij de verschillende partijen verschillende opvattingen hebben over een taakinhoudelijk probleem (vgl. Amason & Sapienza, 1997; Jehn & Mannix, 2001).

Uit eerder onderzoek blijkt dat mensen dergelijke socio-cognitieve conflicten op twee verschillende manieren kunnen reguleren (Darnon, Muller, Schrager, Pannuzzo & Butera, 2006). Enerzijds kunnen individuen erop uit zijn om een integratie van de verschillende gezichtspunten te realiseren. In het genoemde voorbeeld zou dit betekenen dat er zorgvuldig wordt gekeken of het nodig is om eerst de meest essentiële onderzoeken te verrichten en of het verstandig is om vlug de voertuigen weg te laten slepen. Dit wordt *epistemische* conflictregulatie genoemd (Doise & Mugny, 1984). Aan de andere kant kunnen mensen juist geneigd zijn om hun eigen zin door te drijven en de ander te negeren; dit zou bijvoorbeeld betekenen dat de agent zijn collega negeert en toch voorstelt om de auto's simpelweg direct weg te laten slepen. Omdat men hierbij de eigen competentie probeert aan te tonen en die van de andere partij in twijfel trekt, wordt dit tweede subtype aangeduid als *relationele* conflictregulatie (Doise & Mugny, 1984). Deze twee manieren van conflictregulatie verschillen van andere theoretische benaderingen, zoals de *conflict-grid-theory* (Blake & Mouton, 1964; De Dreu, Evers, Beersma, Kluwer & Nauta, 2001). Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen toegeven, probleem oplossen, compromis zoeken, vermijden en forceren als mogelijke conflictstrategieën. Socio-cognitieve conflictregulatie verschilt hiervan, omdat een socio-cognitief conflict namelijk niet altijd een belangenconflict is en bovendien hoeft er bij een socio-cognitief conflict niet noodzakelijkerwijs overeenstemming bereikt te worden tussen de beide partijen (Darnon et al., 2006).

Dit onderscheid tussen de twee verschillende manieren van conflictregulatie is voor organisaties van groot belang omdat, zoals gezegd, taakinhoudelijke conflicten veel voorkomen en het reguleren hiervan voor de taakuitvoering zelf en voor de onderlinge relaties op de werkvloer cruciaal is (De Dreu & Van de Vliert, 1997). Binnen de organisatieliteratuur neemt het onderzoek naar conflict gerelateerd gedrag dan ook een prominente plaats in. Zo heeft eerder onderzoek bijvoorbeeld gesuggereerd dat zeer grote conflicten, of juist de complete afwezigheid van conflicten, niet bevorderlijk zijn voor organisaties (bijv. Van de Vliert & De Dreu, 1994). Een beperkte mate van conflict waarin men op open wijze discussies wil aangaan en besluiten neemt op basis van de best mogelijke informatie, ook wel constructieve controverses genoemd, zou daarentegen juist resulteren in positieve uitkomsten (Johnson & Johnson, 1995; Tjosvold, 1991). Het verschil in socio-cognitieve conflictregulatie kan helpen om een antwoord te geven op de vraag waarom conflicten soms compleet onttaarden en mensen zich in hun stellingen ingraven, terwijl in andere gevallen conflicten juist leiden tot bijvoorbeeld innovatief gedrag. Het doel van het huidige onderzoek is het construeren en valideren van een op het instrument van Darnon en collega's (2006) gebaseerd Nederlandstalig meetinstrument, dat beoogt socio-cognitieve conflictregulatie te meten. In de nu volgende sectie formuleer ik mijn verwachtingen ten aanzien van epistemische en relationele conflictregulatie in relatie tot andere relevante psychologische constructen.

Wanneer mensen socio-cognitieve conflicten op een epistemische manier reguleren, dan mag worden verwacht dat zij de ander dan op een vriendelijke manier tegemoet zullen treden en zorgvuldig willen kijken naar taakinhoudelijke aspecten van het conflict (vgl. Ohlsson, 1996). Hiervoor is het hebben van een empathische attitude en het willen nemen van andermans perspectief noodzakelijk. Eerder onderzoek toonde aan, dat epistemische conflictregulatie samenhangt met het erkennen dat taakoplossingen van anderen complementair kunnen zijn met de eigen taakoplossing (Butera & Mugny, 2001; Johnson, Johnson & Smith, 2000) en het positief waarderen van de competenties van anderen (Butera & Mugny, 1995). Er wordt daarom verwacht dat epistemische conflictregulatie samenhangt met een promotiefocus, het streven naar positieve uitkomsten en vooruitgang (Higgins, 1997), omdat epistemische reguleerders gericht zullen zijn op het mogelijk profiteren van complementaire taakoplossingen.

Relationele conflictregulatie zal daarentegen naar alle waarschijnlijkheid samenhangen met een minder vriendelijke en meer extraverte houding. Dit is nodig omdat er druk, assertiviteit en weerstand moeten worden geboden om de eigen, afwijkende mening bij de ander voor het voetlicht te brengen en de mening van de andere partij in twijfel te trekken (vgl. Van Knippenberg & Steensma, 2003). Omdat individuen die conflicten relationeel reguleren gepreoccupeerd zijn met hun eigen gelijk en het ongelijk van anderen, zal men hierdoor minder zorgvuldigheid betrachten. Eveneens zullen taakoplossingen die niet in overeenstemming zijn met de eigen taakoplossing een mogelijke bedreiging vormen voor de eigen competentie (Dunning, Leuenbergen & Sherman, 1995). Omdat zij vermoedelijk niet openstaan voor, en niet willen blootstaan aan de gezichtspunten van anderen (vgl. Darnon, Doll & Butera, 2007), mag er daarom worden verwacht dat relationele reguleerders een preventiefocus hebben, de neiging om situaties te willen vermijden en gericht te zijn op het beschermen van het zelf tegen mogelijke bedreigingen (Higgins, 1997).

## 2 Methode

### 2.1 Steekproef

Tijdens de zogeheten testweek aan het begin van het academische jaar, vulden 248 eerstejaarsstudenten psychologie (198 vrouwen, 50 mannen) aan de Universiteit van Tilburg een batterij vragenlijsten in. De gemiddelde leeftijd was 19.6 jaar ( $SD = 3.1$ ).

### 2.2 Meetinstrumenten

*Socio-cognitieve conflictregulatie* werd gemeten aan de hand van een letterlijke vertaling van het meetinstrument van Darnon en haar collega's (2006; zie tabel 1). Hiervoor werd een vertaal-terugvertaal-procedure gevolgd. Hierbij werd aan de deelnemers gevraagd om zich in te leven in de hierna omschreven situatieschets: 'Stel je voor dat je met een medestudent gaat samenwerken aan een opdracht die je voor je studie moet maken, waarbij je een bepaald inhoudelijk probleem moet oplossen. Het blijkt dat deze medestudent tot een heel andere oplossing is gekomen dan jij. In hoeverre probeer je vast te houden aan jouw eigen oplossing?'. Vervolgens werd aan de deelnemers gevraagd hierover zes vragen te beantwoorden. Een voorbeelditem van de epistemische conflictregulatie subschaal (drie items,  $\alpha = .78$ ) was: 'In hoeverre probeer je na te denken over een manier die de taakoplossing van jou en die van de ander kan integreren?' Een voorbeelditem van de relationele conflictregulatie subschaal (drie items,  $\alpha = .70$ ) was: 'In hoeverre probeer je vast te houden aan jouw eigen oplossing?' (1 = in het geheel niet, 7 = in hoge mate.)

*Big Five*. De vijf persoonlijkheidsdimensies van de Big Five werden gemeten met behulp van de *ten-item personality inventory* (TIPI; Gosling, Rentfrow & Swann, 2003). Het voordeel van dit instrument is, dat het zeer kort is en daardoor eenvoudig in een testbatterij kan worden opgenomen. Omdat iedere dimensie van de Big Five met slechts twee items wordt gemeten, en omdat deze dimensies inhoudelijk gezien een ruime lading dekken, heeft de TIPI doorgaans lage betrouwbaarheidscoëfficiënten (Gosling et al., 2003). Hier staat tegenover dat de TIPI een zeer hoge constructvaliditeit heeft en hoog correleert met langere versies van de Big Five, zoals bijvoorbeeld de NEO-FFI (Costa & McCrae, 1992; Furnham, 2008). De vijf subdimensies met de bijbehorende betrouwbaarheidscoëfficiënten waren: extraversie ( $\alpha = .76$ ; voorbeelditem: 'Ik zie mijzelf als extravert, enthousiast'; 1 = sterk mee oneens, 7 = sterk mee eens), vriendelijkheid ( $\alpha = .02$ ; voorbeelditem: 'Ik zie mijzelf als sympathiek, warm'), zorgvuldigheid ( $\alpha = .53$ ; voorbeelditem: 'Ik zie mijzelf als betrouwbaar; gedisciplineerd'), emotionele stabiliteit ( $\alpha = .61$ ; voorbeelditem: 'Ik zie mijzelf als angstig, snel overstuurt'; omgescoord item), openheid voor ervaringen ( $\alpha = .47$ ; voorbeelditem: 'ik zie mijzelf als behoudend, niet creatief'; omgescoord item).

*Empathie en perspectief nemen* werden gemeten met behulp van twee subschalen van de *interpersonal reactivity index* (IRI; Davis, 1983). Een voorbeelditem van de empathie-subschaal (zeven items,  $\alpha = .71$ ) was: 'Ik voel vaak bezorgdheid voor mensen die het minder goed hebben dan ikzelf.' Een voorbeelditem van de subschaal perspectief nemen (zeven items,  $\alpha = .69$ ) was: 'Ik hou er rekening mee dat anderen op een andere manier tegen de dingen aankijken' (1 = sterk mee oneens, 5 = sterk mee eens).

*Regulatory focus* werd gemeten aan de hand van de *regulatory focus questionnaire* (RFQ; Higgins, Friedman, Harlow, Idson, Ayduk et al., 2001). Deze vragenlijst beoogt twee dimensies te meten, namelijk promotiefocus en preventiefocus. Een voorbeelditem van de promotiefocus subschaal (zes items,  $\alpha = .62$ ) was: ‘In hoeverre presteer je goed op de dingen die je probeert?’ Een voorbeelditem van de preventiefocus subschaal (vijf items,  $\alpha = .76$ ) was: ‘Door niet voorzichtig te zijn, ben ik soms in de problemen gekomen’ (1 = nooit of zelden, 5 = heel vaak).

3 Resultaten

140

Een principale componentenanalyse met varimaxrotatie op de zes items van de Socio-cognitieve Conflictregulatie Schaal (SCS) leverde twee factoren op met eigenwaarden groter dan 1. Visuele inspectie van het *scree plot* wees eveneens op deze twee-factorenoplossing. In tabel 1 zijn de resultaten samengevat. De twee factoren verklaarden samen 68.1% van de totale variantie. De analyse laat zien dat de twee veronderstelde factoren, epistemische en relationele conflictregulatie, statistisch goed van elkaar te onderscheiden zijn en deze factoren komen exact overeen met het meetinstrument van Darnon en collega’s (2006).

**Tabel 1** Principale componentenanalyse na varimaxrotatie op de Socio-cognitieve Conflictregulatie Schaal (SCS)

	Component	
	Epistemische conflictregulatie	Relationele conflictregulatie
<b>In hoeverre...</b>		
1. Probeer je verder na te denken over de opdracht om deze beter te kunnen begrijpen?	.801	
2. Ga je na in hoeverre de oplossingen van zowel jou als die van de ander jou kan helpen om het probleem beter te kunnen begrijpen?	.869	
3. Probeer je na te denken over een manier die de taak-oplossing van jou en die van de ander kan integreren?	.824	
4. Wil je laten zien dat jij het bij het rechte eind hebt?		.857
5. Probeer je vast te houden aan jouw eigen oplossing?		.808
6. Wil je laten zien dat de ander het fout heeft?		.739
Eigenwaarden	2.27	1.82
% verklaarde variantie	37.79	30.31

Noot: factorladingen > .20 zijn weergegeven.

De correlaties tussen de verschillende gemeten variabelen zijn weergegeven in tabel 2. Zoals verwacht, hangt epistemische conflictregulatie positief samen met zorgvuldigheid en marginaal samen met openheid voor ervaringen ( $p = .052$ ). Wat opvalt is dat er een zeer kleine (en niet significante) relatie is met vriendelijkheid. Follow-up

Tabel 2 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties (N= 248)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Epistemische conflictregulatie	5.70	.86										
2. Relationale conflictregulatie	4.80	.94	-.13*									
3. Extraversie	4.75	1.45	.09	.17**								
4. Vriendelijkheid	4.28	.81	-.03	-.20**	-.11†							
5. Zorgvuldigheid	5.23	1.22	.24***	-.10	.05	-.06						
6. Emotionele stabiliteit	4.56	1.46	.08	.02	.09	.02	.00					
7. Openheid voor ervaringen	5.10	1.14	.12†	.04	.28***	.01	.04	.23***				
8. Empathie	4.01	.54	.23***	-.06	.01	.23***	.11†	-.23***	-.01			
9. Perspectief nemen	3.62	.58	.44***	-.08	-.02	.08	.21**	.11†	.18**	.28***		
10. Promotiefocus	3.63	.56	.25***	.03	.36***	-.04	.23***	.29***	.28***	.03	.21***	
11. Preventiefocus	2.42	.89	-.06	.10	.07	-.11†	-.29***	.01	.05	-.16*	-.08	-.01

†p < .10; \* p < .05; \*\*p < .01; \*\*\* p < .001.

analyse op itemniveau van de schaal die vriendelijkheid meet, laat zien dat epistemische conflictregulatie samenhangt met het item 'kritisch, strijdlustig' ( $r = .18, p < .01$ ) alsmede met het item 'sympathiek, warm' ( $r = .22, p < .01$ ); samen genomen resulteert dit patroon in een niet-significante relatie op schaalniveau (het item 'kritisch, strijdlustig' werd omgescoord). Ik kom hier op terug in de Discussie. Verder was er, zoals verwacht, een sterk positief verband tussen epistemische conflictregulatie en empathie en perspectief nemen en werd er een positieve relatie gevonden tussen epistemische conflictregulatie en een promotiefocus.

Relationele conflictregulatie bleek in lijn met de verwachting positief samen te hangen met extraversie. Daarnaast bleek relationele conflictregulatie negatief samen te hangen met vriendelijkheid. Om dit resultaat te kunnen vergelijken met het eerdere resultaat, dat epistemische conflictregulatie niet samenhangt met dit construct, werd ook hier een follow-up analyse gedaan. Dit liet zien dat relationele conflictregulatie samenhangt met het item 'kritisch, strijdlustig' ( $r = .22, p < .01$ ), maar niet met het item 'sympathiek, warm' ( $r = -.03, p = .68$ ). De veronderstelde negatieve relatie met zorgvuldigheid was niet significant, maar was wel in de verwachte richting ( $p < .14$ ). Ten slotte bleek de relatie tussen relationele conflictregulatie en een preventiefocus in de te verwachten positieve richting te zijn, maar deze relatie was eveneens niet significant ( $p < .11$ ).

## 4 Discussie

Het doel van deze studie was het construeren en valideren van een Nederlandstalige vragenlijst die socio-cognitieve conflictregulatie meet. De resultaten laten zien dat dit instrument de veronderstelde twee-factoren structuur vertoont. Verder hebben de twee subschalen, epistemische en relationele conflictregulatie, in grote lijnen de verwachte relaties met relevante psychologische constructen.

Epistemische conflictregulatie vertoonde een positieve samenhang met openheid voor ervaringen, zorgvuldigheid, empathie, perspectief nemen en een promotiefocus. Deze constructen passen bij de onderzoekende houding die verwacht mag worden van mensen die bereid zijn om de probleemoplossingen van anderen te betrekken bij hun eigen taakuitvoering. Er werd geen relatie gevonden tussen epistemische conflictregulatie en vriendelijkheid, maar nadere inspectie op itemniveau toonde aan dat individuen die conflicten epistemisch reguleren, een kritische met een sympathieke houding verenigen.

Wat betreft de subschaal relationele conflictregulatie werd er een negatieve relatie gevonden met vriendelijkheid en een positieve relatie met extraversie. De gevonden negatieve relatie tussen relationele conflictregulatie en zorgvuldigheid en de positieve relatie met een preventiefocus waren beiden niet significant, maar wel in de verwachte richting. Tezamen roept dit patroon van bevindingen het beeld op van individuen die zich niets aantrekken van de taakoplossingen van anderen, en er ook niet voor terugdeinzen om dit tegen anderen te uiten.

Een mogelijke beperking van het huidige onderzoek betreft de steekproef die gebruikt is: er deden alleen studenten mee aan dit onderzoek. Er moet daarom enige voorzichtigheid in acht worden genomen wat betreft de generaliseerbaarheid naar andere



contexten toe, zoals organisaties. Hierbij moet natuurlijk worden opgemerkt dat socio-cognitieve conflictregulatie een proces is, dat eveneens in academische contexten veelvuldig voorkomt. Een ander punt van aandacht betreft de mogelijke beperking als gevolg van sociaal wenselijk antwoorden door de deelnemers aan dit onderzoek. Er is getracht de invloed hiervan te minimaliseren door middel van het garanderen van anonimiteit, maar deze is uiteraard niet uit te sluiten. Waar het in dit onderzoek om ging, was om aan te tonen dat (1) binnen socio-cognitieve conflictregulatie twee onafhankelijke factoren aan te wijzen zijn, en (2) om relaties met relevante constructen aan te tonen. Ondanks een mogelijke verstoring als gevolg van sociaal wenselijk antwoorden, zijn deze twee doelstellingen toch gehaald.

Wat betreft de gevonden relaties met de relevante constructen moet worden opgemerkt dat de betrouwbaarheden van met name de Big-Five-vragenlijst soms erg laag waren. Dit is zeker een beperking van het huidige onderzoek en vervolgonderzoek zal daarom moeten uitwijzen of de gevonden relaties standhouden wanneer er gebruik wordt gemaakt van bijvoorbeeld een uitgebreidere versie van de Big-Five-vragenlijst. Verder werd bijvoorbeeld slechts een trendmatige relatie gevonden tussen relationele conflictregulatie en preventiefocus. Wellicht zal, wanneer preventiefocus op situationeel niveau wordt gemeten, een sterkere relatie worden gevonden met relationele conflictregulatie.

Daar waar mensen met elkaar samenwerken aan taken, doen zich naar alle waarschijnlijkheid socio-cognitieve conflicten voor. De huidige vragenlijst biedt de mogelijkheid om met een beperkt aantal items dit psychologische proces te meten. Voor organisaties vormen taakinhoudelijke conflicten zowel een kans als een bedreiging, omdat deze conflicten op een opbouwende manier kunnen worden gereguleerd, of juist op een destructieve manier (Dweck & Leggett, 1988; Johnson & Johnson, 1995). Het huidige meetinstrument kan binnen organisaties worden benut om de conflict-regulatiestijlen van werknemers in kaart te brengen. Aan de hand daarvan kunnen desgewenst interventies worden uitgevoerd, die de organisatie ten goede komen, zoals het intern in gang zetten van een proces van bewustwording van het omgaan met conflicten. Hierbij dient te worden opgemerkt dat in het huidige onderzoek gebruik is gemaakt van een studentenpopulatie en dat dientengevolge de formulering van de situatieschets op een studiecontext is toegesneden. Echter, op zeer eenvoudige wijze kan een aanpassing worden gedaan om dit meetinstrument toe te passen in een organisatiecontext (in dat geval wordt 'medestudent' vervangen door 'collega' en 'studie' door 'werk'). Verder onderzoek zal moeten aantonen in hoeverre het meetinstrument dat in deze bijdrage is beschreven, bruikbaar is in organisatieonderzoek.

### Noot

1. Met dank aan Willem-Jan Bertram, Maartje Elshout en Suzan Elshout voor hun hulp bij de gegevensverzameling en twee anonieme reviewers voor hun waardevolle suggesties.

### Literatuur

- Amason, A. & Sapienza, H. (1997). The effects of top management team size and interaction norms on cognitive and affective conflict. *Journal of Management*, 23, 296-316.
- Blake, R.R. & Mouton, J.S. (1964). *The managerial grid*. Houston, TX: Gulf.

- Butera, F. & Mugny, G. (1995). Conflict between incompetences and influence of a low expertise source in hypothesis testing. *European Journal of Social Psychology*, 25, 457-462.
- Butera, F. & Mugny, G. (2001). Conflicts and social influences in hypothesis testing. In C.K.W. De Dreu & N.K. De Vries (Eds.), *Group consensus and minority influence: Implications for innovation* (pp. 161-182). Cambridge, MA: Blackwell.
- Costa, P. & McCrae, R. (1992). *Revised NEO personality inventory manual*. Odessa, FL: PAR.
- Darnon, C., Doll, S. & Butera, F. (2007). Dealing with a disagreeing partner: Relational and epistemic conflict elaboration. *European Journal of Psychology of Education*, 22, 227-242.
- Darnon, C., Muller, D., Schrager, S.M., Pannuzzo, N. & Butera, F. (2006). Mastery and performance goals predict epistemic and relational conflict regulation. *Journal of Educational Psychology*, 98, 766-776.
- Davis, M.H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 113-126.
- De Dreu, C.K.W., Evers, A., Beersma, B., Kluwer, E.S. & Nauta, A. (2001). A theory-based measure of conflict management strategies in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 645-668.
- De Dreu, C.K.W. & Van de Vliert, E. (Eds.) (1997). *Using conflict in organizations*. London: Sage.
- Doise, W. & Mugny, G. (1984). *The social development of intellect*. Oxford, UK: Pergamon Press.
- Dunning, D., Leuenbergen, A. & Sherman, D.A. (1995). A new look at motivated inference: Are self-serving theories of success a product of motivational forces? *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 58-68.
- Dweck, C.S. & Leggett, E.L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Furnham, A. (2008). Relationship among four big five measures of different length. *Psychological Reports*, 102, 312-316.
- Gosling, S.D., Rentfrow, P.J. & Swann, W.B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- Higgins, E.T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52, 1280-1300.
- Higgins, E.T., Friedman, R.S., Harlow, R.E., Idson, L.C., Ayduk, O.N. & Taylor, A. (2001). Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*, 31, 3-23.
- Jehn, K.A. & Mannix, E.A. (2001). The dynamic nature of conflict: A longitudinal study of intragroup conflict and group performance. *Academy of Management Journal*, 44, 238-251.
- Johnson, D.W. & Johnson, R.T. (1995). *Creative controversy: Intellectual challenge in the classroom*. Edina, MN: Interaction Book Company.
- Johnson, D.W., Johnson, R.T. & Smith, K. (2000). Creative controversy: The educative power of intellectual conflict. *Change*, 32, 237-256.
- Ohlsson, S. (1996). Learning from performance errors. *Psychological Review*, 103, 241-262.
- Pinkley, R.L. (1990). Dimensions of conflict frame: Disputant interpretations of conflict. *Journal of Applied Psychology*, 75, 117-126.
- Tjosvold, D. (1991). *The conflict-positive organization*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Van de Vliert, E. (1998). Conflict and conflict management. In P.J.D. Drenth, H. Thierry & C.J. De Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Personnel psychology* (Vol. 3; pp. 351-376). Hove, UK: Psychology Press.
- Van de Vliert, E. & De Dreu, C.K.W. (1994). Optimizing performance by stimulating conflict. *International Journal of Conflict Management*, 5, 211-222.
- Van Knippenberg, B. & Steensma, H. (2003). Future interaction expectation and the use of soft and hard influence tactics. *Applied Psychology: An International Review*, 52, 55-67.

### **Socio-cognitive conflict regulation: construction and validation of a Dutch instrument**

P.M. Poortvliet, *Gedrag & Organisatie*, volume 22, June 2009, nr. 2, pp. 136-145  
 When two individuals have a difference of opinion, they can deal with this in various ways. This process has been called 'socio-cognitive conflict regulation'. In this research, the construction and validation of a Dutch instrument that aims to measure socio-cognitive conflict regulation is presented. The results showed that two factors can be distinguished. The first, epistemic conflict regulation, concerns the striving of individuals to understand each other's points of view and look for ways in which they can integrate their own and the other's problem solution. The second factor, relational conflict regulation, comprises the attitude of individuals to disregard the other's perspective and wanting to show that they themselves, and not the other, are right. Implications for organisational research are discussed.

145

**Key words:** epistemic conflict regulation, relational conflict regulation, Big Five, empathy, regulatory focus